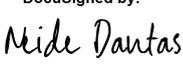


Rio de Janeiro, 24 de setembro de 2024.

Pauta de Aprovação

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

De acordo:

DocuSigned by:

F02A6E236C5F4B4...
Neide Aparecida Dantas
Gerente de Pessoas e Cultura

DocuSigned by:

2716C11A6FFD4B7...
Luiz Eduardo Valente Moreira
Diretor Superintendente

Assinado por:

835B0C73195D428...
Rodrigo Coelho Pinto
Diretor

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Data Elaboração: 24/09/2024	Código:
Área Responsável: Pessoas e Cultura	Revisão: 000	Aplicação: Força de Trabalho
Elaborado por: Simone Weydtt e Eliane Pereira	Revisado por: Neide Dantas	Aprovado por: Luiz Eduardo Valente Moreira e Rodrigo Coelho Pinto
POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO		

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da FCC S.A.

OBJETIVO DA POLÍTICA

A **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da FCC S.A.** estabelece diretrizes para que a sua atuação seja pautada pelo respeito, inclusão, equidade e valorização da diversidade humana e cultural no desenvolvimento das atividades, projetos, parcerias, em toda cadeia produtiva e no relacionamento com a sociedade. Da mesma forma que torna evidente seu repúdio quanto a qualquer tipo de comportamento e conduta contrários aos princípios desta política, visando um ambiente livre de discriminação, que fomente e valorize o respeito e a igualdade de oportunidades.

A QUEM ESTA POLÍTICA SE APLICA

Esta política se aplica toda força de trabalho da FCC S.A., estagiários(as), jovens aprendizes, conselheiros(as), além de fornecedores (as), prestadores (as) de serviços, organizações parceiras e clientes.

TERMOS E SIGLAS

Para fins de interpretação desta Política, apresentamos os significados dos termos e expressões a seguir:

Direitos humanos: Os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Regem o modo como as pessoas individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a elas. Devem servir como garantias legais aos indivíduos e grupos, contra ações que agridam suas liberdades fundamentais e a dignidade humana.

ONU: Organização das Nações Unidas

Diversidade: É a presença de diferenças em um ambiente, onde pessoas com identidades

diferentes interagem no mesmo local. Envolve a compreensão das diferenças, seja no aspecto físico, cultural, biológico, social, econômico, ideológico, entre outros. São muitos os perfis, entre eles: identidade de gênero; LGBTQIAPN+; pessoas com deficiência, pessoas negras, pessoas idosas, refugiadas, em situação de vulnerabilidade social; pessoas de diferentes gerações; entre outros.

Equidade: Significa reconhecer que cada pessoa é única e, por isso, possuem diferentes necessidades, experiências e oportunidades.

Igualdade: Ausência de diferença de direitos e deveres entre as pessoas de uma sociedade.

Inclusão: Refere-se à qualidade da experiência humana de sentir-se pertencente, respeitada, reconhecida, valorizada e com oportunidades em condição de equidade e igualdade.

Grupos minorizados ou minorias: Termo guarda-chuva que inclui a quantidade de pessoas pertencentes ao grupo, representação em espaços de poder, a discriminação, a violência e a falta de direitos. Existem diversos grupos minorizados e citamos a seguir alguns deles: mulheres, pessoas negras*, pessoas indígenas, Pessoas com Deficiência (PcD), a comunidade LGBTQIAPN+, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

**Segundo o IBGE, pessoas pretas e pardas compõem o conjunto de pessoas negras.*

Equidade de gênero: A equidade de gênero visa eliminar qualquer discriminação, opressão, injustiça e desigualdade (social, econômica ou política), neste caso, contra a mulher.

Raça e etnia: Enquanto raça engloba características fenotípicas, como a cor da pele, a etnia também compreende fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo.

Pessoas com deficiência (PcD): Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo (pelo menos dois (2) anos) de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Os impedimentos podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Viés inconsciente: São preconceitos ou pensamentos tendenciosos a respeito de uma ideia, grupo ou indivíduo, tendo como base os próprios julgamentos, devido a experiências passadas que permanecem armazenadas no subconsciente, influenciando as atitudes sem que possamos perceber.

Estereótipos: O estereótipo é um tipo de padrão que a sociedade constrói. É uma ideia preconcebida que acaba colocando as pessoas ou grupos sociais em “caixinhas”, criando rótulos, ditando seus comportamentos e padronizando sua imagem de forma bem preconceituosa.

Pessoa LGBTQIAPN+: É uma sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/ Arromânticas/ Agênero, Pan/Poli, Não-binárias e mais abrangendo todas as expressões de gênero e de orientação sexual.

Classe social: É um grupo em uma sociedade que se diferencia de outros em decorrência de características econômicas, educacionais, políticas ou culturais.

Etarismo: É um tipo de discriminação contra pessoas e grupos baseados em sua idade.

Representatividade: é a expressão dos interesses de um grupo (seja um partido, uma classe, um movimento ou uma nação) na figura de quem o representa. Sendo assim, a representatividade dentro de uma organização, tem um papel inspiracional, ou seja, é servir de modelo para um grupo de pessoas que compartilham entre si um mesmo marcador social. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de pessoas da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um grupo social.

DE&I: Sigla utilizada para Diversidade, Equidade e Inclusão.

Assédio: caracteriza-se por condutas abusivas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos e escritos que podem causar danos à personalidade, dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Contextualização

Esta Política é regida por princípios internacionais de Direitos Humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que garantem os direitos de todas as pessoas, independentemente de idade, raça, etnia, cor, gênero, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, condição econômica ou classe social, nascimento ou qualquer outra condição.

O respeito e a promoção aos Direitos Humanos são fundamentais para a garantia de uma sociedade justa e igualitária.

Acreditamos que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características de cada indivíduo. Já a Inclusão, além de reconhecer, é também valorizar e fomentar essas diversas características, sendo proposital no esforço pela representatividade. Entendemos que é responsabilidade de todos os públicos contidos nesta Política serem agentes nesta mudança de comportamento.

Por isso, promovemos a Diversidade e a Inclusão. Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário.

Diversidade e Inclusão são valores, compromissos e alavancas de desempenho e inovação socioeconômica, e essenciais em um negócio que tem o(a) cliente como foco.

COMPROMISSOS DA FCC S.A.

A FCC S.A. se compromete com o tratamento digno e respeitoso a todas as pessoas, assim como ao atendimento às leis vigentes. Considerando como fundamentais, os nove (9) compromissos abaixo, com os quais nos comprometemos e que devem ser seguidos por toda a equipe da FCC S.A. e demais partes interessadas:

COMPROMISSO 1

Desenvolvimento de pessoas e oferta de oportunidades, para:

- Pessoas com deficiência;
- Promoção da Diversidade etária;
- Equidade de gêneros;
- Equidade racial;
- Equidade Salarial;
- Promoção dos direitos das mulheres e das pessoas LGBTQIAPN+.

COMPROMISSO 2

Reafirmar institucionalmente os compromissos da organização com a agenda de diversidade, equidade e inclusão

Estabelecendo aqui nesta Política as diretrizes e governança para tornar a empresa mais inclusiva e diversa. Definindo e acompanhando indicadores e estratégia para atração e seleção de pessoas com foco em diversidade, considerando gênero, raça, etnia e pessoas com deficiência, para garantir que os objetivos propostos nesta Política sejam alcançados.

COMPROMISSO 3

Promover a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

Estimulando o diálogo e o debate para ampliar a conscientização das pessoas colaboradoras, prestadoras de serviço, fornecedores (as), clientes e comunidades sobre o respeito e valorização da diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos, ações educativas e compromissos expressos.

Estabelecendo processos inclusivos de atração, seleção e permanência, dentre outros, a fim de que a diversidade da população brasileira seja representada em todos os níveis hierárquicos da empresa.

Buscando a integração da diversidade nos processos de compras e aquisições de insumos, bens e serviços, através da inclusão no cadastro de fornecedores (as) de empresas e profissionais que componham os grupos minorizados.

Fortalecendo o território local, por meio da priorização de profissionais e empresas que residam ou tenham sede, na mesma região da FCC S.A.

Priorizando as empresas que tenham práticas de DE&I estabelecidas e/ou que busquem reduzir o seu impacto social.

Definindo e acompanhando indicadores e estratégia para atração e seleção de pessoas com foco em diversidade, considerando gênero, raça, etnia e pessoas com deficiência, para garantir que os objetivos propostos nesta Política sejam alcançados.

COMPROMISSO 4

Desenvolver uma liderança inclusiva

A FCC S.A. se compromete a desenvolver uma liderança engajada e com comportamento protagonista na promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão, sendo referência pelo exemplo pessoal. É primordial que a liderança seja grande conhecedora e multiplicadora dessa Política.

COMPROMISSO 5

Promover um ambiente de respeito a todas as pessoas

Reconhecendo e valorizando as individualidades das pessoas colaboradoras e partes interessadas, assegurando um ambiente de trabalho justo e acolhedor, onde as pessoas tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

COMPROMISSO 6

Construção de um ambiente seguro e de confiança

Garantindo um ambiente de segurança psicológica no qual as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista, mesmo que divergentes, de forma respeitosa com as demais pessoas, por meio do diálogo aberto e transparente.

COMPROMISSO 7

Estabelecer processos livres de preconceitos

Todas as pessoas devem ser tratadas de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas, principalmente nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa e benefícios, participação em grupo de trabalho, treinamento ou aposentadoria, que devem ser baseados na avaliação de desempenho, utilizados na empresa para avaliação das pessoas colaboradoras.

COMPROMISSO 8

Nenhuma tolerância e repúdio ao preconceito, à discriminação e ao assédio:

Violações a esta Política são consideradas violações ao Código de Conduta da FCC S.A., e estão sujeitas às penalidades previstas no citado documento.

COMPROMISSO 9

Atendimento aos princípios dos Direitos Humanos:

Englobando também as relações de trabalho que a FCC S.A. mantém com as pessoas colaboradoras e todos os elos da cadeia em que está inserida, serão considerados compromissos, também, os pontos a seguir:

- Proibição do trabalho infantil e a proteção dos direitos das crianças e adolescentes;
- Proibição de trabalho forçado e/ou análogo à escravidão;
- Adoção de medidas disciplinares em casos de assédio e abuso;
- Liberdade de associação sindical, negociação coletiva e mecanismos para reclamação;
- Observância aos limites legais de horas trabalhadas, de salários e benefícios justos e equilibrados;
- Garantia de local de trabalho seguro e saudável;
- Segurança no local de trabalho.

RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA

Todas as pessoas que atuam na FCC S.A. são responsáveis por desenvolver suas atividades respeitando e seguindo as orientações previstas nesta Política. É responsabilidade de todas as pessoas colaborar para um ambiente de trabalho e de relacionamento com os diferentes públicos que valorize a diversidade, seja inclusivo, respeitoso e acessível. Espera-se que cada pessoa apoie, participe e apresente sua colaboração no aprimoramento das ações realizadas pela empresa neste sentido.

CONDUTA ESPERADA

Liderança:

- Posicionar-se, alertar e advertir ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;
- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times diversos;
- Acompanhar indicadores relacionados à Diversidade e Inclusão;
- Acionar o Canal de Denúncias em situações que envolvam a quebra desta Política ou do Código de Ética.

Pessoas colaboradoras próprias, terceiras e fornecedoras:

Cabe a todas as pessoas evitar incidentes de desrespeito, assédio e/ou discriminação. Todas as pessoas (conselheiros, liderança, empregados(as), prestadores de serviços, fornecedores,

organizações parceiras), têm o dever e o compromisso de comunicar formalmente no Canal de Denúncias qualquer conduta discriminatória e/ou em desacordo com essa Política que ocorram nas dependências, rotinas remotas ou atividades nas quais a FCC S.A. esteja envolvida de forma direta, e/ou através de seus interlocutores.

Recomendações importantes:

- É importante não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
- Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos(as) devem ser tratados(as) com igual respeito;
- Não fazer piadas com características físicas ou de outra natureza das pessoas;
- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;
- Ser inclusivo(a) em sua comunicação.

Questões de Identidade de Gênero:

Respeitar e considerar documentos e tratativas (formais e informais), especificamente sobre a questão da identidade de gênero das pessoas colaboradoras e de todos os demais públicos com os quais nos relacionamos, conforme a seguir:

- Utilização do nome social e pronomes (ele/ela) em documentos, sistemas internos e tratativas verbais;
- Recomendação para que seja utilizado o nome social em todos os documentos de benefícios (ex.: carteira de plano de saúde e plano odontológico).

Índices de Diversidade e Inclusão

O tema Diversidade e Inclusão estão entre os temas estratégicos validados pela Alta Administração. O item “Fortalecer a agenda ESG”, significa ser uma empresa referência que promove a temática e se propõe, por meio de criação de programas, iniciativas e indicadores, promover a Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade junto às pessoas colaboradoras.

O tema Diversidade e Inclusão estão entre os temas estratégicos validados pela Alta Administração. O item “Fortalecer a agenda ESG”, significa ser uma empresa referência que

promove a temática e se propõe, por meio de criação de programas, iniciativas e indicadores, promover a Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade junto às pessoas colaboradoras. Cabe à Alta Administração da FCC S.A., definir indicadores e estratégias concretas em relação aos compromissos com a Diversidade & Inclusão, acompanhar e comunicar os resultados e estabelecer planos de sustentação e melhoria contínua deles.

Relacionamento com clientes

O relacionamento com clientes é uma dimensão fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva na FCC S.A., pois por meio dessa comunicação, temos a oportunidade de fortalecer e demonstrar, na prática, o nosso posicionamento em Diversidade e Inclusão. O tema é alvo de acompanhamento e cobrança da sociedade, particularmente quando empresas incorrem em ações discriminatórias. A repercussão indesejada de uma ocorrência envolvendo atos discriminatórios pode ser extremamente negativa para a FCC S.A., afetando sua reputação junto aos diversos públicos. Por outro lado, a comunicação pautada na Diversidade e Inclusão fortalece o vínculo, o diálogo e a validação junto aos diferentes públicos que interagem com a marca. Nossa forma de se relacionar, nossas equipes e peças de comunicação devem refletir a Diversidade dos(as) nossos(as) clientes e das nossas pessoas colaboradoras.

Relação pessoa colaboradora -cliente

Nossos(as) clientes são uma amostra da sociedade, por isso é muito importante lembrarmos sempre que, são diversos(as). A relação pessoa colaboradora -cliente deve se estabelecer com base no respeito mútuo, sem estereótipos e nenhum tipo de discriminação.

Relacionamento com Fornecedores(as)

Todos (as) fornecedores(as) devem cumprir as leis e os regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética e desta política, em qualquer circunstância, dentro da cadeia de suprimentos da FCC S.A.

Ações preventivas

Preventivamente, a FCC S.A. realiza campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial e outras temáticas relevantes.

Linguagem e comunicação inclusivas

É responsabilidade de todos(as) os(as) envolvidos(as) com as ações de comunicação (interna e externa) zelar pela produção, validação e divulgação de conteúdos livres de discriminação, sem estereótipos e que cumpram os princípios abaixo:

- **Acessibilidade:** é preciso que a comunicação seja acessível a pessoas com deficiência;
- **Representatividade:** é preciso que o layout e as fotos escolhidas representem a pluralidade da sociedade e que não reproduzam estereótipos na representação de pessoas negras, mulheres e outros públicos;
- **Linguagem clara e sem barreiras:** é preciso que a comunicação seja assertiva e compreensível para todos os níveis hierárquicos, além de pessoas com baixo grau de escolaridade.

Divulgação

Esta política será divulgada para todas as pessoas que trabalham na empresa por meio dos canais de comunicação habituais e será disponibilizada no site da FCC S.A. para todas as partes interessadas inclusive fornecedores e outros parceiros de negócio. Além disso, item obrigatório de conhecimento de fornecedores da empresa, sendo enviada para que seja assinada pela gestão da empresa a ser contratada.

VOCÊ PODE FAZER UMA DENÚNCIA PELOS SEGUINTE CANAIS:

E-mail: canaldedenuncias@fccsa.com.br

Telefone: 0800-9400158 (ligação gratuita de qualquer parte do Brasil, de segunda a sexta, das 8h às 18h).

Pessoalmente: agende uma reunião com o Comitê de Ética ou com a Diretoria da FCC S.A. pelo telefone (21) 2195-9009.

Mais informações acesse o site: <https://www.fccsa.com.br/pt/quem-somos/canal-de-denuncias/>

Essa política foi aprovada pela diretoria da FCC S.A., em setembro de 2024.

FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES S.A.

DocuSigned by:

Luiz Eduardo Valente

2716C11A6FFD4B7...

Luiz Eduardo Valente Moreira
Diretor Superintendente

Assinado por:

Rodrigo C. Pinto

835B0C73195D428...

Rodrigo Coelho Pinto
Diretor